

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В СФЕРЕ ЖКХ

О.М. ВІНОГРАДСКАЯ, доц.

Харьковская национальная академия городского хозяйства

вул. Революції, 12, м. Харків, 61002, Україна

prasol-2011@mail.ru

Современное украинское общество характеризуется изменениями в общественной жизни и в экономическом пространстве. Отсюда и резкая интенсификация управления, усложнение управленческих систем. Все это приводит к усилению значения деятельности управленческих групп в деятельности жилищно-коммунального хозяйства, как одной из главных сфер муниципального образования. На передний план выходит не только вопрос подбора, оценки и подготовки руководителей, но и проблема формирования их окружения в организации, и, прежде всего, управленческой команды.

Именно командная организация работы является, как показала отечественная и зарубежная практика, наиболее эффективной при решении нестандартных управленческих задач.

Вместе с тем, исследования показывают, что значительная часть руководителей испытывает трудности в подборе своего ближайшего окружения, не владеют технологиями формирования эффективных команд. Особенно трудно складывается понимание команды как управленческой системы, практически не развиваются подходы к команде как системному организационному образованию. Все это делает актуальной тему исследования.

В современной практике отмечается стремление к целенаправленному командообразованию в различных сферах деятельности (Зинкевич-Евстегнеева Т.Д., Сарган Г.Н. и др). Выделяются работы, направленные на формирование и комплектование управленческой команды (Авдеев В.В.), команды для реализации эффективных социальных проектов (Баринов С.А.).

Развитие управленческой команды определяется потенциалом внутрикомандных отношений. Личностно – развивающий потенциал внутрикомандных отношений определяется компетентностью руководителя.

Основными факторами развития управленческой команды как системы являются гармоничная структура внутрикомандных отношений (культура команды). Основные характеристики команды: общее видение (стратегические цели, миссия); гибкое распределение и перераспределение ответственности; способность быстро реагировать на изменения; способность членов команды мотивировать друг друга.

Системообразующим фактором развития команды выступает «миссия команды», которая через механизм личностного опосредования и личность руководителя объединяет команду в союз единомышленников.

Системный эффект команды заключается в том, что командные отношения (деловые, информационные, межличностные, профессионального роста и т.д.) выступают факторами личностного и профессионального роста

членов команды. Развитие команды становится сознательным, целеполагающим.

Интегральным показателем (критерием) команды является оптимальное соотношение общественных, групповых (организационных) и личных целей, интересов и ценностей, их согласованность и сбалансированность.